SEJM RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 1. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (X kad.)
w dniu 19 listopada 2019 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 1/ X kad.)

19 listopada 2019 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.,

– zapoznanie się z materiałem przygotowanym przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy „System szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy”,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Wiesław Łyszczek** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy pana Wiesława Łyszczka wraz ze współpracownikami.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje punkt pierwszy – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r., punkt drugi – „System szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy” – materiał przygotowany przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, punkt trzeci – sprawy bieżące.

Czy są uwagi do porządku dziennego? Nie widzę zgłoszeń.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.

Proszę przewodniczącego Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych o przedstawienie projektu stanowiska.

Przewodniczący Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Projekt stanowiska został opracowany przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych. Dziękuję członkom Rady, którzy wzięli udział we wczorajszym posiedzeniu zespołu, za pracę nad zredagowaniem projektu. Oto proponowane brzmienie stanowiska: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 października bieżącego roku zapoznała się z projektem budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy został przygotowany z uwzględnieniem m.in. rozporządzenia ministra finansów z 28 stycznia 2019 r. w sprawie szczegółowego sposobu, trybu i terminów opracowania materiałów do projektu ustawy budżetowej, rozporządzenia ministra finansów z 2 marca 2010 r. w sprawie szczegółowej klasyfikacji dochodów, wydatków, przychodów i rozchodów oraz środków pochodzących ze źródeł zagranicznych, ustawy o finansach publicznych oraz ustawy o Państwowej

Inspekcji Pracy. Uwzględnia również potrzeby urzędu w zakresie wynagrodzeń inspektorów – wynikające ze skali ich działań oraz wzrastającej z roku na rok liczby zadań.

Państwowa Inspekcja Pracy planuje na przyszły rok dochody w kwocie 1904 tys. zł – są one wyższe od planu na 2019 r. o 176 tys. zł. Natomiast wydatki na 2020 r. zaplanowano na kwotę 374 946 tys. zł. Są one wyższe o 36 084 tys. zł (tj. o 10,6%) od wydatków zapisanych w ustawie budżetowej na 2019 r. Wzrost dotyczy głównie wynagrodzeń, pozostałych wydatków bieżących, wydatków majątkowych oraz świadczeń na rzecz osób fizycznych.

Zaplanowany wzrost funduszu wynagrodzeń o 9,5% wynika z planowanego wzrostu funduszu wynagrodzeń na dotychczasowe etaty o 8,6% oraz funduszu dla planowanych nowych 32 etatów.

Projekt budżetu Inspekcji na 2020 r. przewiduje ponadto wzrost w grupie pozostałych wydatków bieżących o 5975 tys. zł. Zasadniczym powodem wzrostu wydatków w tej grupie jest niezbędna realizacja zadań, z których Państwowa Inspekcja Pracy musiała zrezygnować w bieżącym roku ze względu na zmniejszenie wydatków w tej grupie w trakcie prac nad ustawą budżetową na 2019 r. Spowodowało to rezygnację m.in. z zakupu komputerów stacjonarnych wraz z oprogramowaniem oraz ograniczenia wydatków na remonty siedzib jednostek organizacyjnych Inspekcji Pracy. Powodem wzrostu wydatków w tej grupie jest również m.in. prognozowany wzrost minimalnego wynagrodzenia oraz wzrost wskaźnika cen towarów i usług konsumpcyjnych.

Projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na przyszły rok zakłada wzrost wydatków majątkowych o 2537 tys. zł. Chodzi głównie o zakupy inwestycyjne, w tym m.in. systemów informatycznych. Największą pozycją w planie wydatków inwestycyjnych jest zakończenie przebudowy siedziby oddziału Inspekcji Pracy w Tarnobrzegu.

Po wysłuchaniu uzasadnienia przedstawionego przez głównego inspektora pracy oraz dyskusji Rada Ochrony Pracy uważa, iż przedłożony projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r. został opracowany w sposób rzetelny, celowy i zabezpieczający realizację zadań.

Planowany na 2020 r. wzrost funduszu wynagrodzeń należy uznać za w pełni uzasadniony ze względu na konieczność pozyskania przez Inspekcję wysoko kwalifikowanej kadry inżynieryjnej i prawnej, niezbędnej wobec pojawiających się nowych wyzwań w sferze ochrony pracy. Gwarantuje to zabezpieczenie realizacji przez Państwową Inspekcję Pracy zadań planowanych na 2020 r.

Rada pozytywnie opiniuje projekt budżetu Państwowej Inspekcji Pracy i wnosi o jego przyjęcie przez Sejm w proponowanych przez Inspekcję kwotach”.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy są uwagi do proponowanego stanowiska?

Pan Michał Chałoński, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Chałoński:

Chciałbym zwrócić uwagę na zdanie: „Planowany na 2020 r. wzrost funduszu wynagrodzeń należy uznać za w pełni uzasadniony ze względu na konieczność pozyskania przez Inspekcję wysoko kwalifikowanej kadry inżynieryjnej i prawnej, niezbędnej wobec pojawiających się nowych wyzwań w sferze ochrony pracy”. Proponowałbym dodanie przed wyrazem „pozyskania” wyrazu „dalszego” – „dalszego pozyskania”. Bowiem to zdanie może sugerować, że obecna kadra jest średnio albo mało kwalifikowana.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dyskutowaliśmy nad tą kwestią na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Prawno-Organizacyjnych. Wątpliwości podniesione przez pana Michała Chałońskiego zostały wyeliminowane przez kolejne zdanie stanowiska. Zdecydowaliśmy, że nie będziemy dodawać wyrazu „dalszego”.

Czy są inne uwagi? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych? (21) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0)

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie projektu budżetu Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r.

Przechodzimy do rozpatrzenia punktu drugiego porządku dziennego – „System szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy".

Proszę o zabranie głosu pana Wiesława Łyszczka – głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Kompetencje zawodowe są efektem uczenia się – w rozumieniu pewnego układu wiedzy, umiejętności oraz postawy pracownika. Pracownik posiadający odpowiednie kompetencje zawodowe może realizować przydzielone mu zadania na wymaganym poziomie.

Kompetencje podlegają rozwojowi w czasie całej aktywności człowieka, w tym aktywności zawodowej, a ich poziom wpływa na motywację pracownika do pracy, jak również na satysfakcję zawodową. Rozwój kompetencji zawodowych przyczynia się do bardziej profesjonalnego wykonywania przypisanych pracownikowi zadań oraz realizacji zadań nowych, ograniczając jednocześnie liczbę popełnianych błędów, w tym mających wpływ na bezpieczne wykonywanie pracy. Ważne jest, aby przez całe życie doskonalić swoje umiejętności i nabywać kolejne, zdobywać nową wiedzę i przekładać ją na praktykę. Dotyczy to także wiedzy z zakresu bezpieczeństwa, higieny i ergonomii pracy, szczególnie w kontekście dokonujących się obecnie przemian związanych z czwartą rewolucją przemysłową.

Skuteczne budowanie kompetencji zawodowych pracownika wymaga rozpoznania potrzeb, zaplanowania i zorganizowania szkolenia, a następnie oceny jego efektów. Aby szkolenie przyniosło korzyści zarówno pracownikowi, jak i pracodawcy, musi być weryfikowane na każdym etapie, poczynając od rozpoznania potrzeb szkoleniowych, a kończąc na ocenie jego realizacji.

Na gruncie przepisów prawa pracy istotnym elementem budowania kompetencji zawodowych są szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, którym celem jest zapoznanie pracownika z przepisami i zasadami bhp, a także sposobem wykonywania obowiązków na zajmowanym stanowisku i w warunkach danego zakładu pracy. Obowiązek poddania pracownika szkoleniom z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy wynika bezpośrednio z Kodeksu pracy. Zgodnie z tym aktem pracodawca nie może dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności, a także dostatecznej znajomości przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Przed dopuszczeniem pracownika do pracy pracodawca jest zobowiązany przede wszystkim zapewnić mu przeszkolenie w dziedzinie bhp oraz szkolenia okresowe w tym zakresie. Obowiązkowi szkolenia bhp podlegają nie tylko pracownicy, ale też osoby kierujące – przełożeni i pracodawca oraz pracownicy służby bhp.

Profesjonalna wiedza praktyczna, oparta na podwalinach teoretycznych, jest niezwykle istotnym elementem skutecznego zarządzania bezpieczeństwem i ochroną zdrowia w pracy. Posiadający taką wiedzę pracodawca, pracownik służby bhp czy też pracownik bez większego trudu potrafi zidentyfikować zagrożenia na stanowisku pracy, a także zastosować adekwatny rodzaj środków ochrony niezbędny do eliminacji zagrożenia. Wiedza ta niezbędna jest również przy wdrażaniu programów bezpieczeństwa jako nieodzownego instrumentu w dążeniu do zminimalizowania liczby wypadków przy pracy, chorób zawodowych i zdarzeń potencjalnie wypadkowych. Sprzyja też obniżeniu kosztów bezpośrednich i społecznych, przyczyniając się do poprawy kondycji ekonomicznej firmy.

Wiedza w obszarze bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy powinna być uzyskiwana m.in. poprzez udział we właściwie ukierunkowanych i efektywnych szkoleniach. Państwowa Inspekcja Pracy, realizując zalecenia i uwagi zawarte w stanowiskach Rady Ochrony Pracy, zwraca szczególną uwagę na problematykę właściwego przygotowania do pracy wszystkich osób świadczących pracę w kontrolowanych podmiotach, w tym na szkolenia pracowników i pracodawców w dziedzinie bhp. Nieprawidłowości stwierdzane podczas kontroli regulowane są przez inspektorów środkami prawnymi przewidzianymi w ustawie o Państwowej Inspekcji Pracy. Jednocześnie należy zaznaczyć, że możliwości ingerowania inspektorów pracy w jakość szkoleń prowadzonych przez różne – czasami przypadkowe – podmioty jest ograniczona.

Szkolenia w obszarze bhp organizowane dla różnych grup odbiorców są również kluczowym elementem działalności prewencyjno-promocyjnej prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy. Nie chcemy wyłącznie kontrolować pracodawców. Chcemy im pomagać, doradzać i motywować do działań na rzecz poprawy warunków pracy. Inicjatywy prewencyjne są uzupełnieniem działalności kontrolno-nadzorczej, natomiast szkolenia realizowane w ramach programów prewencyjnych są wsparciem dla pracodawców w budowaniu kompetencji – własnych oraz pracowników – w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Biorąc pod uwagę ujawniany w czasie kontroli niewystarczający poziom obowiązkowych szkoleń bhp, inicjatywy edukacyjne i doradcze Państwowej Inspekcji Pracy stanowią niejako stały elementem uzupełniający w polskim systemie szkolenia w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W kolejnych latach inicjatywy te będą kontynuowane i udoskonalane. Tym bardziej że są one dobrze oceniane i wskazywane jako potrzebne przez uczestników programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy.

O przedstawienie szerszego materiału w omawianym zakresie poproszę pana Jakuba Chojnickiego – dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli oraz panią Katarzynę Mietelską – wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w Głównym Inspektoracie Pracy Jakub Chojnicki:

Na dzisiejszym posiedzeniu przedstawię członkom Rady problematykę związaną ze szkoleniami w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Przekażę informacje o stwierdzanych nieprawidłowościach w kontrolowanych podmiotach. Wyjaśnię też, dlaczego szkolenia bhp mają kluczowe znaczenie dla skutecznej prewencji w zakładach pracy i ograniczania liczby wypadków przy pracy.

Szkolenia bhp – jak wspomniałem – to kluczowy obszar. Ponadto ustawodawca przewidział, że zwykłe szkolenia bhp nie wystarczą i na przykład operator żurawia, maszyny budowlanej czy pilarki powinien posiadać dodatkowe uprawnienia – zapewniające możliwość wykonywania pracy tak, aby zapewnić bezpieczeństwo dla siebie i innych. To kluczowe znaczenie szkoleń zostało również ujęte poprzez wpisanie do aktu prawnego rangi ustawy, jakim jest Kodeks pracy, obowiązku przeprowadzania przez pracodawców szkoleń w dziedzinie bhp. Innym aktem prawnym regulującym tę kwestię jest rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Szkolenie bhp powinno zapewnić uczestnikowi w szczególności zaznajomienie się z czynnikami zagrożeń występujących podczas pracy i odpowiednimi środkami ochrony, poznanie przepisów bhp w zakresie niezbędnym do wykonywania pracy na danym stanowisku oraz nabycie umiejętności bezpiecznego wykonywania pracy. Formy prowadzenia szkoleń są ściśle określone przez wspomniane przeze mnie rozporządzenie. I to również podlega kontroli inspektorów pracy, którzy badają, czy szkolenia zostały przeprowadzone w określonych w przepisach terminach w formule, którą przewidział ustawodawca dla konkretnych stanowisk pracy.

W latach 2018–2019 inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 24 tys. kontroli związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, w których stwierdzili nieprawidłowości związane ze szkoleniami w dziedzinie bhp. Chciałbym podkreślić – mówił o tym główny inspektor pracy pan minister Wiesław Łyszczek – że nasze możliwości kontrolowania poprawności realizacji przez pracodawców obowiązku dotyczącego szkoleń bhp często sprowadzają się do formalnego sprawdzenia prawidłowości terminów przeprowadzenia tych szkoleń oraz realizacji wszystkich zagadnień przewidzianych przez program szkolenia, zgodnie z którym pracownicy zostali przeszkoleni. Nie jesteśmy w stanie zweryfikować jakości szkoleń, które w większości przypadków prowadzone są przez wynajęte firmy zewnętrzne, bowiem nasze kontrole realizowane są po przeprowadzeniu szkoleń. Dokumenty, którymi dysponuje pracodawca – to zaświadczenia o przeprowadzeniu szkolenia i jego program. Natomiast w trakcie kontroli nie jesteśmy w stanie ocenić warunków lokalowych czy poziomu wiedzy merytorycznej szkoleniowców. Powoduje to, że w przypadku stworzenia dobrego, merytorycznego planu szkolenia i posiadania

zaświadczeń musimy przyjąć założenie, że pracodawca właściwie wywiązał się z obowiązku przeprowadzenia szkolenia.

W analizowanym okresie nieprawidłowości w zakresie szkoleń wstępnych ujawniono w 26 858 przypadkach, co stanowi 44% wszystkich nieprawidłowości odnoszących się do szkoleń bhp. Spośród tej liczby nieprawidłowości w 16% przypadków stwierdzono dopuszczenie do pracy pracowników bez instruktażu ogólnego, a w 27% stwierdzono brak instruktażu stanowiskowego. W 2665 przypadkach nie potwierdzono przeprowadzenia szkolenia wstępnego na kartach szkolenia.

Nieprawidłowości związane ze szkoleniami okresowymi pracowników regulowano 25 645 decyzjami. Dotyczyły one m.in. nieterminowego prowadzenia szkoleń okresowych na stanowiskach robotniczych lub stanowiskach, na których wykonywane są prace szczególnie niebezpieczne. Brak szkolenia okresowego stwierdzano u pracodawców, osób kierujących pracownikami, pracowników inżynieryjno-technicznych oraz pracowników administracyjno-biurowych.

Część nieprawidłowości (4317 przypadków) dotyczyła programów szkolenia wstępnego oraz szkolenia okresowego. Związane one były m.in. z brakiem programów szkolenia, według których pracownicy je odbyli. Ujawnianym uchybieniem w tej liczbie nieprawidłowości, mającym wpływ na skuteczność szkolenia, było także niedostosowanie programu szkolenia do specyfiki danego zakładu pracy oraz do rodzajów i warunków wykonywania prac w kontekście zagrożeń na poszczególnych stanowiskach pracy.

Jeśli chodzi o przestrzeganie przepisów w zakresie organizacji szkoleń bhp, to kontrole inspektorów pracy ujawniły również przypadki przeprowadzania instruktażu stanowiskowego przez osoby nieposiadające odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego oraz przeszkolenia w zakresie metod prowadzenia takiego instruktażu. Z uwagi na to, iż ta nieprawidłowość jest trudna do ujawnienia w trakcie kontroli, wykryliśmy zaledwie 30 takich przypadków. Jesteśmy przekonani, że przy mnogości firm szkoleniowych prawdopodobnie takich przypadków byłoby więcej.

Stwierdzaliśmy również przypadki nieprowadzenia przez pracodawców konsultacji – co jest ich obowiązkiem – dotyczących szkolenia w dziedzinie bhp z pracownikami lub ich przedstawicielami. Samodzielnie podejmowali decyzje, niekiedy ze szkodą dla pracowników.

Warto też wspomnieć – rzadko o tym mówimy – o obowiązku pracodawcy zapewnienia pracownikom sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku, w tym środków do jej udzielania. Działania te powinny być dostosowane do rodzaju i zakresu prowadzonej działalności (skali zagrożeń typowych dla branży), liczby zatrudnionych pracowników i innych osób przebywających na terenie zakładu pracy, a także od rodzaju i poziomu występujących zagrożeń, uwzględniających specyfikę danego zakładu.

Obligują do tego przepisy Kodeksu pracy oraz ogólne przepisy bezpieczeństwa i higieny pracy. Na konieczność zapewnienia warunków do udzielania pierwszej pomocy w przedsiębiorstwie wskazuje również art. 8 dyrektywy Rady EWG nr 89/391/EWG z 12 czerwca 1989 r., który nakłada na pracodawcę obowiązek zapewnienia środków do udzielania pierwszej pomocy, gaszenia pożaru i ewakuacji, zorganizowania wszelkich niezbędnych kontaktów z zewnętrznymi służbami ratowniczymi, wyznaczenia pracowników uczestniczących w systemie pierwszej pomocy, udostępnienia punktów pierwszej pomocy oraz sprzętu pierwszej pomocy tam, gdzie jest on potrzebny, a także zapewnienia oznakowania sprzętu ratowniczego.

Kontrole inspektorów pracy ujawniły, że w 273 przypadkach pracodawcy nie zapewnili pracownikom sprawnie funkcjonującego systemu pierwszej pomocy w razie wypadku oraz środków do udzielenia pierwszej pomocy. Pracownicy nie wiedzieli, do kogo zwrócić się w sytuacji wydarzenia wypadkowego.

Jedną z kluczowych przyczyn dużej liczby wypadków przy pracy – ustalonych przez inspektorów pracy – były błędy lub nieprawidłowości w zakresie szkolenia bhp. To wprost dowodzi, jak bardzo ważny jest ten aspekt. A po drugie – przekłada się na konkluzję ogólną, że bagatelizowanie obowiązków pracodawcy i osób organizujących pracę

w zakresie prawidłowego przeszkolenia osób do bezpiecznego prowadzenia działań i czynności wcześniej czy później kończy się wypadkiem przy pracy.

W latach 2016–2018 i w pierwszej połowie 2019 r. inspektorzy pracy zbadali okoliczności i przyczyny 7967 wypadków przy pracy, w których poszkodowanych zostało 8891 osób. Wśród nich 944 osoby poniosły śmierć, a 2837 doznało ciężkich obrażeń ciała.

Inspektorzy pracy w postępowaniach kontrolnych związanych z badaniem wypadków przy pracy ustalają przyczyny tych zdarzeń, korzystając z metody pozwalającej na ich grupowanie w układzie przyczyn technicznych, organizacyjnych i ludzkich (tzw. metoda TOL). Wśród przyczyn organizacyjnych znajdują się trzy, które mają znaczenie w kategorii przygotowania pracowników do pracy. To niedostateczne przygotowanie zawodowe pracownika (brak wymaganych uprawnień kwalifikacyjnych oraz brak odpowiednich kwalifikacji lub przygotowania pracownika, brak przeszkolenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy), brak instruktażu stanowiskowego lub/i brak szkolenia okresowego oraz niewłaściwe przeszkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy – niewłaściwie przeprowadzony instruktaż stanowiskowy oraz niewłaściwie przeprowadzone szkolenie okresowe.

W omawianym okresie inspektorzy pracy zbadali 1192 wypadki przy pracy, w których poszkodowanych zostało 1269 osób, w zaistnieniu których przynajmniej jedną z przyczyn była wymieniona powyżej przyczyna organizacyjna z kategorii: przygotowanie pracownika do pracy. W wypadkach tych 173 osoby poniosły śmierć, a 484 doznały ciężkich obrażeń ciała. Czyli mniej więcej w co szóstym wypadku przy pracy w Polsce nieprawidłowe przeszkolenie lub jego brak było jedną z jego przyczyn.

Z dwunastu wykresów zawartych w materiale wybrałem trzy, które ilustrują pewne tendencje, które określiłbym jako okołowypadkowe. Z pierwszego slajdu wynika to, co potwierdzają statystyki wypadkowe w branżach – według klasyfikacji PKD – w których najczęściej dochodzi do wypadków, jeżeli przeprowadzimy analizę w zakresie nieprawidłowości szkolenia i przygotowania pracownika do pracy. Przetwórstwo przemysłowe i budownictwo wiedzie prym zarówno w liczbach bezwzględnych wypadków, liczbach bezwzględnych poszkodowanych, jak i w liczbach wypadków, których przyczyną był brak odpowiedniego przygotowania pracownika do pracy.

Następny wykres dotyczy przyczyny wypadków, którą był brak przeszkolenia w zakresie bhp. W sumie w analizowanym okresie dla 73 poszkodowanych w wyniku upadku z wysokości, 59 poszkodowanych, którzy utracili kontrolę nad maszyną lub innym obsługiwanym sprzętem, 45 poszkodowanych w wyniku uderzenia przez spadający z góry czynnik jedną z przyczyn wypadków było nieprawidłowe przeszkolenie i niedostateczne przygotowanie zawodowe poszkodowanych.

Największy udział wśród osób poszkodowanych, które nie zostały przeszkolone, stanowiły osoby w wieku 20–29 lat w 2018 r., 30–39 lat w latach 2017 i 2016 oraz 50–59 lat w pierwszej połowie 2019 r. Sumarycznie osoby w wieku 20–29 lat stanowią 23,3% poszkodowanych w wypadkach przy pracy z udziałem omawianej przyczyny. Osoby w wieku 30–39 lat stanowią 21%, na identycznym poziomie osoby w wieku 40–49 i 50–59 lat.

Trzeci wykres pokazuje odsetek poszkodowanych w wypadkach przy pracy, w których jedną z ustalonych przyczyn wypadku było niewłaściwe przeszkolenie w dziedzinie bhp, według wielkości zakładu pracy. Okazuje się, że w dużych firmach aż w 42,4% przypadków jedną z głównych przyczyn wypadków był brak prawidłowego przeszkolenia. Na posiedzeniach Rady Ochrony Pracy niejednokrotnie mówiliśmy o sytuacji w mikroprzedsiębiorstwach, że nie przywiązują należytej wagi do szkoleń bhp. Swoje zaniedbania w tym zakresie tłumaczą problemami gospodarczymi i trudną kondycją firmy. Prezentowany wykres dowodzi, że sytuacja dużych firm w zakresie szkoleń bhp nie jest lepsza. Mimo posiadania – przynajmniej teoretycznie – lepszych warunków, także finansowych, do zorganizowania pracy w bezpieczny sposób w dużych zakładach również pojawiają się problemy z przygotowaniem pracowników do pracy, czyli szkoleniami bhp.

Podsumowując – przepisy dyrektywy ramowej 89/391/EWG zostały prawidłowo zaimplementowane do Kodeksu pracy i rozporządzenia w sprawie szkolenia w dziedzinie bhp. Gdyby były przestrzegane, to zapewne zmniejszyłaby się liczba wypadków przy pracy. Jeśli w 24 tys. kontroli w ostatnich dwóch latach stwierdziliśmy nieprawidłowości

w obszarze szkoleń, regulując to decyzjami, to znaczy, że istnieje problem systemowy. Nie ma należytej uwagi, także w dużych zakładach pracy, skierowanej na początek pracy pracownika, czyli przygotowanie go we właściwy sposób do bezpiecznego wykonywania pracy i – co pewien ustalony okres – aktualizowania tych informacji w tym zakresie.

Zmiany w ustawie o swobodzie działalności gospodarczej obowiązujące od stycznia bieżącego roku spowodowały, że część pracowników administracyjno-biurowych w zakładach pracy, dla których kategoria ryzyka jest nie wyższa niż III, jeżeli chodzi o przepisy ubezpieczeniowe, nie będzie szkolona okresowo. Chciałbym zaznaczyć, że na szkoleniu okresowym poza przypomnieniem przepisów przypominane są też aspekty związane z bezpiecznym wykonywaniem pracy, udzielaniem pierwszej pomocy. Grupa pracowników administracyjno-biurowych (to kilka milinów osób) zatrudnionych w tego typu firmach – mam na myśli takie branże, jak na przykład naprawa pojazdów, przemysł lotniczy, przetwórstwo skór, bo te grupy zakładów mają kategorię ryzyka określoną jako nie wyższą niż III – nie będzie podlegała szkoleniom okresowym. Naszym zdaniem pracodawcy skrzętnie skorzystają z tej zmiany, nie będą bowiem ponosić kosztów związanych z organizacją szkoleń okresowych. A przypomnę, że taki obowiązek ciążył na nich raz na 6 lat, co nie wydaje się nadmiernym obciążeniem dla większych zakładów pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy była przeciwna tej zmianie. Uważamy, że ustawodawca mógł wydłużyć okres prowadzenia tych szkoleń raz na 8 czy 10 lat – ale nie rezygnować z ich prowadzenia.

Wicedyrektor Departamentu Prewencji i Promocji w Głównym Inspektoracie Pracy Katarzyna Mietelska:

W uzupełnieniu informacji przedstawionej przez pana dyrektora Chojnickiego omówię działalność szkoleniową i doradczą Państwowej Inspekcji Pracy jako skuteczne narzędzie oddziaływania prewencyjnego.

Jednym z kluczowych elementów bezpieczeństwa pracy jest odpowiednie przeszkolenie pracującego przed przystąpieniem do jej wykonywania. Państwowa Inspekcja Pracy jako organ nadzoru nad warunkami pracy kontroluje spełnianie przez pracodawców obowiązków w zakresie zapewnienia pracownikom szkolenia bhp odpowiedniego do rodzaju wykonywanej pracy. Do ustawowych zadań Inspekcji Pracy należy także podejmowanie działań prewencyjnych i promocyjnych zmierzających do zapewnienia przestrzegania prawa pracy. Wśród tych zadań szczególne znaczenie ma działalność szkoleniowa i doradcza realizowana w ramach programów prewencyjnych. Bowiem analiza przyczyn naruszania przez pracodawców przepisów bhp wskazuje, że znacząca część nieprawidłowości stwierdzanych w kontrolach spowodowana jest niedostateczną wiedzą o zagrożeniach zawodowych występujących w środowisku pracy, sposobach ich identyfikacji, wymaganiach przepisów w tym zakresie oraz metodach ich eliminowania lub ograniczania.

Programy prewencyjne wspierają kontrole w branżach charakteryzujących się wysokim ryzykiem wypadku i adresowane są przede wszystkim do pracodawców i pracowników z mikroprzedsiębiorstw i małych przedsiębiorstw, w których nieprawidłowości w przestrzeganiu przepisów prawa stwierdzane są najczęściej. Szkolenia dla pracodawców stanowią pierwszy i podstawowy element wszystkich programów prewencyjnych PIP i warunkują udział pracodawców w ich realizacji.

Idea programów prewencyjnych bazuje na zasadzie samokontroli. Pracodawcy, używając narzędzi przygotowanych przez PIP, takich jak lista kontrolna z komentarzem, poradniki i broszury z zakresu bhp, identyfikują występujące w zakładzie pracy nieprawidłowości i zagrożenia zawodowe, oceniają ich skalę, a następnie określają sposoby i terminy ich usunięcia lub ograniczenia. Wprowadzając działania naprawcze, pracodawcy mogą korzystać z eksperckiego wsparcia inspektorów pracy. Elementem kończącym program jest kontrola audytowa PIP w zakładach pracy, której celem jest sprawdzenie efektów programu naprawczego zastosowanego przez pracodawcę. Pozytywny wynik kontroli sprawdzającej jest podstawą do wydania zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego.

Inspekcja Pracy realizuje stale trzy programy prewencyjne: „Zdobądź dyplom PIP" – adresowany do pracodawców z różnych branż zatrudniających do 9 pracowników, pro-

gram „Prewencja wypadkowa" – przeznaczony dla pracodawców, u których w ostatnich kilku latach wystąpiły wypadki przy pracy oraz program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy", którego celem jest popularyzowanie wiedzy na temat stresu, jego źródeł, skutków oraz metod radzenia sobie z nim w miejscu pracy.

Dodatkowo Państwowa Inspekcja Pracy realizuje programy tematycznie powiązane z aktualnie prowadzonymi kampaniami prewencyjno-kontrolnymi. W latach 2016–2018 był to program skierowany do zakładów zajmujących się obróbką drewna, a od września bieżącego roku uruchomiony został program adresowany do pracodawców z firm zajmujących się przetwórstwem mięsa, w związku z kampanią „Dobry przepis na bezpieczeństwo".

Powszechnie uważa się, że szkolenia bhp są nieciekawe, bazują na przytaczaniu przepisów i wskazywaniu obowiązków stron stosunku pracy. Szkolenia w ramach programów prewencyjnych PIP nie są typowymi szkoleniami bhp. Przede wszystkim udział w nich nie jest obowiązkowy. To pracodawca decyduje o zaangażowaniu się w kilkuetapowy proces swoistej naprawy zakładu pracy, którego pierwszym elementem jest szkolenie. Inspektorzy pracy i specjaliści prowadzący zajęcia dokładają starań, aby spotkania z pracodawcami były dla nich atrakcyjne, by wiedza uzyskana na takich szkoleniach była przydatna w ich zakładach.

Dorośli, ucząc się, wykorzystują nabyte doświadczenia i nawyki umysłowe. Najszybciej i najsprawniej dorośli uczą się tego, co wydaje się im celowe, pożyteczne i przydatne. Uczenie się dorosłych jest efektywniejsze wówczas, gdy mogą oni porównać zdobywaną wiedzę do swojej praktyki. Skuteczność uczenia się zależy także od struktury proponowanej wiedzy, od tego, na ile w procesie uczenia się dorośli mogą wykorzystać dotychczasowe umiejętności, nawyki, postawy. Pracodawcy uczestniczący w szkoleniach PIP nie tylko zdobywają i pogłębiają wiedzę o bhp, ale również wyposażani są w narzędzia umożliwiające im porównanie zdobytej wiedzy z dotychczasowymi działaniami podjętymi w ich zakładach pracy w obszarze bezpieczeństwa. Są to broszury i poradniki, filmy instruktażowe, karty bezpiecznego wykonywania pracy oraz listy kontrolne. Z kolei wsparcie inspektorów pracy przy dostosowywaniu zakładów do stanu zgodnego z przepisami prawa pracy jest czynnikiem motywującym do budowania nowych, lepszych postaw w środowisku pracy i nabierania właściwych nawyków.

Na slajdzie widzimy liczbę szkoleń zrealizowanych przez specjalistów Państwowej Inspekcji Pracy dla przedstawicieli firm biorących udział w programach prewencyjnych w latach 2016–2018. Nadmienię, że szkolenia w ramach programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy" organizowane są nie tylko dla pracodawców, ale także w dużej mierze dla pracowników. Uczestnikami szkoleń są również na przykład członkowie organizacji związkowych. Szczegółowe informacje na temat uczestników szkoleń zawarte zostały w opracowaniu przekazanym członkom Rady.

Oferta prewencyjna Państwowej Inspekcji Pracy jest kierowana do tych pracodawców, dla których dbałość o bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie to nie tylko spełnienie wymogów prawa pracy, ale świadoma inwestycja w dobrostan pracowników i prawidłowe funkcjonowanie profesjonalnej firmy.

Dzięki udziałowi w programach PIP pracodawcy mają możliwość pogłębienia wiedzy z dziedziny bezpieczeństwa i higieny pracy. Ponadto dzięki wymianie doświadczeń w czasie szkoleń organizowanych przez PIP mogą poznać dobre praktyki ograniczania zagrożeń zawodowych, które sprawdziły się w innych firmach. Inspektorzy pracy przekazują pracodawcom, którzy przystąpili do programów, pakiet materiałów, takich jak poradniki bhp, karty bezpiecznego wykonywania pracy, filmy instruktażowe oraz listy kontrolne, które pozwalają zidentyfikować nieprawidłowości i je usunąć. Dzięki możliwości bieżącej współpracy pracodawców z inspektorami pracy kontrole audytowe przebiegają łagodniej, a ich wyniki w przeważającej części przypadków wskazują na skuteczność podjętych działań naprawczych.

W tym miejscu chciałabym wspomnieć o innych inicjatywach edukacyjnych na rzecz ochrony zdrowia realizowanych przez specjalistów PIP w okręgowych inspektoratach pracy, w tym o działaniach popularyzacyjnych prowadzonych w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa", podejmowanych z myślą o odpowiednim przygotowaniu mło-

dzieży, która niebawem wkroczy na rynek pracy, jak również o przedsięwzięciach edukacyjno-informacyjnych skierowanych do rolników indywidualnych oraz dzieci i młodzieży z obszarów wiejskich.

Głównym celem programu „Kultura bezpieczeństwa", realizowanego przez Inspekcję Pracy od 2006 r., jest promowanie idei bezpiecznej pracy jako standardu w przyszłym życiu zawodowym oraz kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy, a także podnoszenie poziomu wiedzy w zakresie rozwiązań ustawowych dotyczących zapewnienia ochrony prawnej i bezpiecznych warunków pracy. Podstawowym narzędziem realizacji programu są szkolenia. Program „Kultura bezpieczeństwa" jest realizowany w szkołach dwuetapowo, a jego powodzenie determinuje przede wszystkim zaangażowanie nauczycieli w proces edukacji z zakresu szeroko rozumianego prawa pracy.

Inspekcja Pracy corocznie organizuje dla nauczycieli spotkania szkoleniowe, których celem jest przygotowanie ich do prowadzenia zajęć z uczniami. Następnie nauczyciele – samodzielnie lub przy wsparciu inspektorów pracy – organizują prelekcje dla uczniów i studentów.

W celu wyposażenia uczniów i nauczycieli w niezbędne materiały szkoleniowe Państwowa Inspekcja Pracy regularnie finansuje wydanie poradnika „Kultura bezpieczeństwa – materiał pomocniczy dla szkół ponadpodstawowych" oraz płyt DVD z uzupełniającym materiałem audiowizualnym, które zawierają prezentacje oraz krótkie filmy do poszczególnych tematów zawartych w materiale dla nauczycieli. Materiały te zostały przygotowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy.

W ostatnich trzech latach Państwowa Inspekcja Pracy w ramach programu „Kultura bezpieczeństwa" przeszkoliła 2688 nauczycieli, którzy następnie prowadzili zajęcia dla uczniów. W zajęciach edukacyjnych przybliżających wiedzę z zakresu ochrony pracy uczestniczyło ponad 41 tys. uczniów oraz 9 tys. studentów.

Brak możliwości sprawowania nadzoru nad warunkami pracy rolników indywidualnych Państwowa Inspekcja Pracy rekompensuje wielokierunkowymi inicjatywami profilaktycznymi na rzecz ochrony zdrowia i życia społeczności wiejskiej, wśród których największe znaczenie ma działalność szkoleniowa i doradcza. Jej adresatami są nie tylko rolnicy indywidualni, ale także członkowie ich rodzin we wszystkich grupach wiekowych oraz uczniowie i studenci szkół rolniczych.

W 2018 r. specjaliści Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzili łącznie prawie 750 szkoleń i prelekcji, w których uczestniczyło ponad 20 tys. uczniów oraz ok. 6,3 tys. rolników indywidualnych.

Należy podkreślić, że działania na tak dużą skalę są możliwe dzięki współpracy PIP z licznymi partnerami instytucjonalnymi, takimi jak Kasa Rolniczego Ubezpieczenia Społecznego, Ministerstwo Rolnictwa i Rozwoju Wsi, oraz społecznymi, wśród których istotną rolę odgrywają sołtysi i wójtowie, ale również organizacje związkowe.

Dwa slajdy, które teraz omówię, prezentują wyniki badań społecznych realizowanych na zlecenie Państwowej Inspekcji Pracy w bieżącym roku. Szersza informacja na ich temat jest w opracowaniu. Przytoczę tylko najistotniejsze konkluzje.

Na pytania kwestionariusza odpowiadały osoby odpowiedzialne w firmach za podejmowanie kluczowych decyzji dotyczących zapewnienia bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników. Zapytaliśmy ich m.in. o źródła informacji na temat bhp. Okazało się, że drugim najpopularniejszym źródłem tej wiedzy są szkolenia. Potwierdza to nie tylko konieczność odbywania obowiązkowych szkoleń bhp, ale również występującą u respondentów potrzebę uczestniczenia w szkoleniach doskonalących, pozwalających usystematyzować i zaktualizować wiedzę w przedmiotowym zakresie.

Respondenci zapytani zostali również o rolę, jaką powinna pełnić Państwowa Inspekcja Pracy. Do trzech podstawowych zadań, jakich przedsiębiorcy oczekują od Państwowej Inspekcji Pracy, zaliczają się angażowanie się w szkolenia dla pracowników z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia i bhp (63,7%), działalność doradcza w celu stworzenia bezpiecznych warunków pracy dla pracowników (60,5%) oraz prowadzenie kampanii informacyjno-edukacyjnych dotyczących prawa i bezpieczeństwa pracy (60,1%). Niewiele mniej badanych (57,1%) oczekuje od Inspekcji Pracy działań polegających

na prowadzeniu programów prewencyjnych ułatwiających pracodawcom dostosowanie firmy do przepisów prawa i bezpieczeństwa pracy.

Należy jednak stwierdzić, że w opinii pracodawców Państwowa Inspekcja Pracy powinna jednocześnie pełnić rolę kontrolno-nadzorczą. Ponad połowa badanych wskazuje, że powinna prowadzić kontrolę i nadzór nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, legalności zatrudnienia i bhp oraz karać pracodawców za ich nieprzestrzeganie.

Podsumowując przedstawione informacje, należy stwierdzić, że szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy odgrywają ważną rolę zarówno w procesie przygotowania zawodowego, jak i w późniejszych etapach pracy zawodowej. Regularnie i rzetelnie przeprowadzane szkolenia przynoszą korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom. Osoby posiadające odpowiednią wiedzę na temat zagrożeń występujących na ich stanowiskach pracy zdecydowanie rzadziej zapadają na choroby zawodowe czy ulegają wypadkom.

Jak pokazują kontrole Państwowej Inspekcji Pracy, znacząca część nieprawidłowości ujawnianych w zakładach pracy spowodowana jest niedostateczną wiedzą o zagrożeniach występujących w środowisku pracy oraz sposobach ich ograniczania. Jednocześnie dostrzegalne są niedostateczna skuteczność systemu obowiązkowych szkoleń w dziedzinie bhp oraz brak nadzoru nad efektywnością tych szkoleń.

Dlatego ogromną – jeśli nie kluczową – rolę w budowaniu kompetencji w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz kreowaniu właściwych postaw i zachowań w środowisku pracy odgrywają działania szkoleniowo-doradcze prowadzone przez organy nadzoru nad warunkami pracy, w tym przez Państwową Inspekcję Pracy. Tym bardziej że – jak wskazują przytoczone wyniki badań ankietowych – istnieje społeczne zapotrzebowanie na wiedzę w zakresie bhp, którą można zdobyć dzięki dobrowolnym, uzupełniającym szkoleniom.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję przedstawicielom Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie materiału przygotowanego przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy.

Dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Danuta Koradecka:

Tytuł jest analogiczny, tematyka analogiczna i bardzo zbieżne wnioski. Spojrzenie na problem z dwóch perspektyw może być interesujące, dlatego Instytut przygotował swój materiał. Dlaczego ta problematyka jest tak ważna? Wydaje się, że niska ranga problematyki bezpieczeństwa, ochrony zdrowia i higieny pracy wynika głównie z niewiedzy i niewłaściwego – mało atrakcyjnego – sposobu przekazywania tych informacji. One nie przyciągają uwagi, nie zostają w pamięci. Skoro szkolenie było na niskim poziomie, to na analogicznym jest również bhp. Przegrywamy działalność w tym zakresie na początku drogi.

Rynek edukacji ustawicznej w zakresie bhp jest największym rynkiem edukacyjnym w Polsce, bowiem obejmuje – w różnej formie – wszystkich pracowników. Szkolenia bhp to jedyny obowiązkowy rodzaj szkoleń dla pracowników. Zostały one wysoko ulokowane prawnie. To jedyna systemowa możliwość przekazania pracownikom informacji istotnych dla bezpieczeństwa pracy i ochrony zdrowia. Umożliwiają okresową wymianę doświadczeń związanych z bezpieczeństwem i higieną w przedsiębiorstwach, w tym o postępowaniach w sytuacjach awaryjnych. W wielu przypadkach to jedyna możliwość kształtowania postaw wobec bezpieczeństwa nie tylko w pracy, ale również w życiu codziennym. Bo w coraz większym zakresie będziemy pracować w domu, tam też mogą pojawić się zagrożenia, o których trzeba wiedzieć.

Zasady prowadzenia obowiązkowych szkoleń dla różnych grup pracowniczych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy określa rozporządzenie ministra gospodarki i pracy z 27 lipca 2004 r. w sprawie szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Częściami składowymi systemu szkoleń bhp są jednostki prowadzące edukację organizatorów szkoleń i wykładowców (w ramach studiów podyplomowych), wykładowcy i trenerzy, osoby odpowiedzialne za zapewnienie szkoleń obowiązkowych (pracodawcy),

jednostki organizacyjne prowadzące działalność szkoleniową w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, pracownicy zobowiązani do odbywania szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp.

Osoby zobowiązane do odbywania szkoleń wstępnych i okresowych w dziedzinie bhp dzielą się na sześć grup. Pierwsza – obejmuje osoby będące pracodawcami oraz inne osoby kierujące pracownikami, w szczególności kierownicy, mistrzowie i brygadziści. Obecne wykluczenie niektórych grup pracodawców uważamy za bardzo niekorzystne, bo jeżeli szef nie będzie miał wiedzy w zakresie bhp, to również podwładni będą lekceważyć tę problematykę. To najważniejsza grupa. Materiały dla nich muszą być atrakcyjne, zwięzłe i związane z tematyką sektora, który reprezentują.

Druga grupa – to pracownicy zatrudnieni na stanowiskach robotniczych. Trzecia – pracownicy inżynieryjno-techniczni, w tym projektanci, konstruktorzy maszyn i innych urządzeń technicznych, technolodzy i organizatorzy produkcji. Czwarta – pracownicy służby bezpieczeństwa i higieny pracy i inne osoby wykonujące zadania tej służby. Piąta – pracownicy administracyjno-biurowi. Szósta – obejmuje pracowników niewymienionych w powyższych grupach, których charakter pracy wiąże się z narażeniem na czynniki szkodliwe dla zdrowia, uciążliwe lub niebezpieczne albo z odpowiedzialnością w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Włączając się do dyskusji na temat systemu szkoleń bhp, uwzględniliśmy wyniki badań przeprowadzonych w ramach programu wieloletniego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy", wywiady ze współpracującymi z Instytutem ekspertami oraz z ośrodkami szkoleniowymi akredytowanymi przez CIOP-PIB, opinie przedstawicieli Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy oraz wnioski ekspertów przeprowadzających działania kontrolne w ramach programu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych dotyczącego dofinansowania działań na rzecz poprawy bezpieczeństwa i higieny pracy.

W latach 2010–2018 w różnych formach edukacji organizowanych przez Instytut uczestniczyło ponad 16 tys. osób. Zrealizowano ponad 13 tys. godzin wykładów i ćwiczeń. W samym tylko 2018 r. szkolenia w Instytucie objęły przeszło 1,3 tys. osób.

Wśród form edukacji prowadzonych przez Centrum Edukacyjne CIOP-PIB należy wymienić studia podyplomowe, szkolenia specjalistyczne i problemowe oraz szkolenia okresowe. Dla wszystkich form edukacji prowadzone są działania ewaluacyjne, w których uczestnicy oceniają poszczególne aspekty prowadzonych zajęć (w tym wykładowców). Wyniki udostępniane są wszystkim osobom uczestniczącym w organizacji zajęć. Zespół wykładowców (ok. 70 osób) jest angażowany do aktualizacji materiałów edukacyjnych i programów oraz opracowania nowych pomocy dydaktycznych.

Studia podyplomowe: bezpieczeństwo i ochrona człowieka w środowisku pracy do końca 2018 r. ukończyło ponad 2,1 tys. osób. To spora grupa, założyli stowarzyszenie. Sądzę, że współpraca z nimi mogłaby mieć istotne znaczenie.

Przygotowaliśmy materiały pomocnicze dla nauczyciela „Kultura bezpieczeństwa" dla czterech poziomów edukacji szkolnej: klas I–III, IV–VI, VII–VIII szkoły podstawowej i szkół ponadpodstawowych. Natomiast wykładowcy i studenci otrzymali do dyspozycji materiał „Nauka o pracy – bezpieczeństwo, higiena, ergonomia".

Z materiałów do kształcenia ustawicznego należy wymienić pakiet edukacyjny „MULTIEDU-BHP" (zawiera teksty źródłowe do 20 modułów wzbogacone o multimedia w postaci filmów i klipów filmowych, prezentacji komputerowych) oraz materiał edukacyjny w technologii e-learning do prowadzenia szkoleń okresowych dla pracodawców i osób kierujących pracownikami oraz pracowników administracyjno-biurowych.

Powołaliśmy Ośrodek Oceny i Doskonalenia Kompetencji BHP akredytowany przez Polskie Centrum Akredytacji. W latach 2015–2019 proces oceny kompetencji objął ok. 2 tys. osób, z czego ponad 1,1 tys. osób uzyskało certyfikaty uznania kompetencji – 30 ośrodków szkoleniowych uzyskało certyfikaty uznania kompetencji. Certyfikaty kompetencji są nadzorowane i podlegają weryfikacji w celu okresowego przedłużania. Instytut prowadzi także akredytację i nadzoruje sieć regionalnych ośrodków BHP świadczących usługi doradcze.

m.k.

Chciałabym teraz omówić słabości i niedomagania systemu edukacji i szkoleń bhp. Zacznę od studiów podyplomowych. Studia podyplomowe prowadzi aktualnie ok. 20 uczelni. Programy i koncepcje prowadzenia tych studiów są zróżnicowane, co powoduje, że efekty kształcenia nie są porównywalne. Zdarza się, że uczelnie użyczają tytułu do prowadzenia studiów, wydając świadectwa ich ukończenia, a zajęcia organizują i prowadzą współpracujące z uczelniami ośrodki szkoleniowe BHP. Większość z organizatorów takich szkoleń nie spełnia wymagań ustawy o szkolnictwie wyższym. W studiach podyplomowych nie są określone standardy nauczania, tj. treści kształcenia i oczekiwane efekty.

Niezbędne jest określenie minimalnego zakresu tematycznego, czasu realizacji programu oraz zasad, trybu i miejsca organizacji.

Zgodnie z rozporządzeniem w sprawie szkolenia bhp wykładowcą powinna być osoba, która ma niezbędny zasób wiedzy, doświadczenie zawodowe i przygotowanie dydaktyczne zapewniające właściwą realizację programów szkolenia. Najwięcej kontrowersji interpretacyjnych powoduje wymaganie dotyczące niezbędnego zasobu wiedzy oraz doświadczenia zawodowego. Wiele osób, które nawet ukończyły studia podyplomowe, nie odwiedziło ani razu zakładu pracy. Zatem ich wykład o bhp może tylko śmieszyć słuchaczy, bo oni więcej wiedzą na ten temat od wykładowcy. Obecne wymagania nie poddają się weryfikacji, a o ich spełnieniu subiektywnie decydują wykładowcy (niedoświadczeni, bez znajomości praktycznych problemów bhp, posiadający tylko dyplom ukończenia studiów czy szkół średnich). Samo ukończenie studiów kierunkowych lub podyplomowych nie wystarcza dla rejestracji prowadzenia działalności gospodarczej dotyczącej szkoleń w dziedzinie bhp. Niezbędne jest ustalenie kryteriów oceny kompetencji wykładowców, aby ułatwić zarówno organizatorom, jak i pracodawcom pozyskiwanie i zatrudnianie kompetentnych wykładowców w dziedzinie bhp.

Pracodawca odpowiada prawnie jako organizator i zleceniodawca szkoleń z zakresu bhp. Jednak dla większości przedsiębiorców ważny jest nie efekt, którym są prawidłowo wyszkoleni pracownicy, lecz posiadanie zaświadczeń o ukończeniu przez nich szkoleń. Pracodawcy jako organizatorzy szkoleń często sami wystawiają zaświadczenia o ukończeniu szkolenia dla własnych pracowników. Częstą praktyką jest też kupowanie zaświadczeń o ukończeniu szkolenia bez obecności pracownika na szkoleniu.

Odmienna sytuacja występuje w przedsiębiorstwach, w których obowiązek działań na rzecz bhp wynika z wymogów korporacyjnych i konkurencji na rynku międzynarodowym. Dlatego nie mogą one pozwolić sobie na traktowanie szkoleń bhp jedynie formalnie. Należałoby tę praktykę przenieść na wszystkie przedsiębiorstwa.

Ponad 80% jednostek prowadzących szkolenia okresowe bhp to osoby fizyczne. Ośrodki szkoleniowe rozwijające się i doskonalące jakość swoich usług są wypierane przez działalność szkoleniową tzw. teczkowców, czyli osób, które nie ponoszą kosztów utrzymania bazy szkoleniowej, nie rozwijają się, świadczą usługi w ramach niejasnych kryteriów, natomiast wygrywają w przetargach i konkursach ofert, w których decydującym kryterium jest cena.

Wyjątkiem są firmy, które zapewniły sobie stałą umowę z korporacją czy siecią firm lub prowadzą szkolenia w ramach umów o zastępowaniu służby bhp w tych przedsiębiorstwach. Wymagają one określonych materiałów i kompetencji osób szkolących.

W badaniach prowadzonych przez CIOP-PIB pracownicy wskazują szkolenia w zakresie bhp jako najważniejsze źródło swojej wiedzy w tej dziedzinie. Jednocześnie większość z nich ocenia je bardzo źle. Zatem nie można twierdzić, iż pracownicy nie są zainteresowani dobrą jakością szkoleń bhp. Ale wykładowca niemający wiedzy na temat ich rzeczywistej pracy nie jest w stanie zapewnić właściwego poziomu tych szkoleń.

Przepisy dotyczące ramowych programów edukacji w zakresie bhp nie nadążają za potrzebami wynikającymi ze zmian na rynku pracy (nowe technologie, zmiany organizacji pracy i nowo powstające zagrożenia). Wykładowcy nie znają specyfiki szkolonych grup. Powoduje to, że szkolenia nie są dostosowane do potrzeb poszczególnych grup słuchaczy i dlatego są negatywnie oceniane.

Większość uczestników badań prowadzonych przez Instytut negatywnie ocenia nowelizację Kodeksu pracy, która zniosła obowiązek przeprowadzania okresowych szkoleń

bhp dla części pracowników administracyjno-biurowych (ok. 5 mln pracowników). Najczęstszą praktyką jest zaliczanie przez pracodawców do tej grupy także innych pracowników, których uznają za pracowników administracyjno-biurowych. A są to na przykład menadżerowie, którzy podejmują m.in. decyzje o zakupie urządzeń ochronnych czy zabezpieczających.

Na jakość szkoleń bhp negatywnie wpłynęła też dopuszczona forma szkolenia – tzw. samokształcenie kierowane. To sformułowanie bardzo dobrze brzmi, ale jest kompletnym nieporozumieniem. Najczęściej stosowaną praktyką jest zakup tego rodzaju szkolenia przez internet. Szkolenie bhp z wykorzystaniem e-learning stało się karykaturą.

Obecny przepis o możliwości przeprowadzania zajęć w drodze samokształcenia powoduje liczne nadużycia i nieprawidłowości. Pracodawcy korzystają z wszechobecnych ofert szkolenia z wykorzystaniem technologii e-learning – e-learningiem nazywają każdy materiał udostępniany słuchaczowi poprzez internet. To kompletne nieporozumienie. Programy szkoleń nie są recenzowane i nadzorowane, a także nie ma możliwości ich oceny. Na zakończenie szkolenia test przesyłany jest e-mailem, a zaświadczenie pocztą. Nie ma kontroli nad jakością szkolenia. To, co miało być szansą na aktualizację materiałów, okazało się zaprzeczeniem tej idei. Upowszechnia się przekonanie, że nie trzeba przejmować się wymogami prawa w tym zakresie, bo nikt tego nie kontroluje. Dotyczy to zwłaszcza obowiązku przeprowadzenia na zakończenie kursu e-learningowego egzaminu w obecności komisji. Przecież to nie może odbywać się za pośrednictwem poczty.

Nadzór nad prawidłową realizacją szkoleń ustawodawca powierzył pracodawcy, a wywiązywanie się z tego obowiązku może być tylko w pewnym zakresie kontrolowane przez Państwową Inspekcję Pracy. Często nawet w przypadku śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy nie ma możliwości oceny wpływu na nie braku szkoleń. Jeśli poszkodowany miał zaświadczenie wydane przez tzw. firmę szkoleniową, to Państwowa Inspekcja Pracy nie jest w stanie zakwestionować takiego stanu rzeczy. Również prokuratura lub sądy nie są w stanie zakwestionować jakości szkolenia, gdyż z formalnego punktu widzenia zostało wydane zaświadczenie potwierdzające udział w szkoleniu.

Chciałabym teraz przedstawić propozycje działań naprawczych. Po pierwsze – wprowadzenie do systemu prawnego zasad funkcjonowania i oceny kompetencji jednostek edukacyjnych. To nie jest nadmierna biurokracja. Istnieją obiektywne organy, które dokonują takiej oceny. Zatem nie traktowałabym tej propozycji jako administracyjnych utrudnień. To szansa na uzyskanie potwierdzenia kompetencji. Po drugie – należy wprowadzić ogólnopolski rejestr jednostek edukacyjnych prowadzących szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Trzeba też określić wymagania kwalifikacyjne dla wykładowców problematyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy – poza wiedzą teoretyczną znajomość problemów zakładu pracy, w którym będzie prowadzone szkolenie, specyfiki produkcji itp.

Powinny być określone efekty kształcenia, jakie muszą być osiągnięte w wyniku realizacji studiów podyplomowych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. W programach obowiązkowych szkoleń bhp należy zapewnić wymóg, aby przynajmniej część zajęć była realizowana bezpośrednio (stacjonarnie). I ostatnia propozycja – promowanie systemów oceny i nadzorowania kompetencji jednostek edukacyjnych i wykładowców, w tym wykorzystywanie w kontrolach PIP wykazów certyfikowanych jednostek edukacyjnych oraz ich wykładowców.

Fotografia na slajdzie przypomina, że w przyszłym roku Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy będzie obchodził jubileusz 70-lecia działalności.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Z wyprzedzeniem składamy życzenia. Referat pani prof. Koradeckiej na pewno istotnie wzbogacił naszą wiedzę, zwłaszcza jeśli chodzi o wnioski, które uświadomiły nam konieczność reakcji na rosnące zagrożenia wynikające z niskiego poziomu edukacji, szkoleń i przygotowania pracowników do ochrony swojego bezpieczeństwa.

Otwieram dyskusję. Kto z państwa chciałby zabrać głos? Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Doniosłość tej problematyki nie budzi wątpliwości. Państwowa Inspekcja Pracy przedstawiła szereg danych statystycznych o liczbie szkoleń. To istotne. Ale zawsze posługuję się takim porównaniem czy stwierdzeniem Leibniza, że argumenty należy ważyć, a nie liczyć. Nie liczba szkoleń, lecz ich jakość ma decydujące znaczenie.

Jestem pod wrażeniem wystąpienia pani prof. Koradeckiej. Dokładnie to samo chciałbym powiedzieć. Podpisuję się oboma rękami pod wnioskami. Bo szkolenia w dużej mierze spełniają rolę ornamentacyjną i sprowadzają się do posiadania odpowiedniego zaświadczenia. Jeżeli ktoś uważa, że Kowalski jest ignorantem w zakresie bhp, to on wyciąga zaświadczenie, które potwierdza jego uczoność w tej materii. Tego rodzaju fikcji jest coraz więcej. Działalność szkoleniowa podejmowana przez różne firmy jest dla nich świetnym biznesem. Zatem reglamentacja w tym obszarze nie powinna budzić wątpliwości. Ktoś to musi licencjonować.

Weźmy teraz pod uwagę najwyższy poziom – studia podyplomowe. Uczelnia samodzielnie ustala typy studiów podyplomowych. Jeżeli państwo spojrzą na tytuły studiów podyplomowych proponowanych przez uczelnie, to w niektórych przypadkach można się uśmiać. Bo już same tytuły świadczą o daleko idącej niedojrzałości. Uczelnia ma swobodę w tej materii. Możliwości kwestionowania są bardzo ograniczone. Porządna uczelnia powinna – i to wynika z przepisów – przygotować ofertę dydaktyczną. Jest dużo biurokracji w tym zakresie, ale to miałoby wpływać na merytoryczny poziom. Natomiast jeśli chodzi o same szkolenia, to przychodzą osoby, które czytają przepisy, ale właściwie nie mają pojęcia o tym, co dzieje się w tej firmie. Rozumiem, że takie szkolenie powinny przeprowadzać osoby, które posiadają kompetencje, ale jednocześnie wiedzę o zjawiskach występujących w firmie, w której prowadzą szkolenie. Bez znajomości tych technologii ta wiedza jest ułomna.

To nie pierwsza dyskusja na posiedzeniu Rady. Pamiętam, że było ich kilka. Wnioski były powtarzane. Wiara w regulacje prawne w tej materii jest dość ograniczona. To kwestia pewnej wrażliwości. Duże korporacje są w dobrej sytuacji. Tam sprawa jest bardziej uporządkowana. Natomiast jeżeli państwo zwracają uwagę na różne małe firmy, one wykonują szereg prac na zasadzie *outsourcingu*, odpowiedzialność rozmywa się, czy chodzi o zleceniodawcę, który zleca firmie określone prace, on ma określone obowiązki, czy o firmę, która to wykonuje. W każdym razie na ogół występuje tu negatywny spór kompetencyjny, bo każdy uważa, że to należy do kolegi, nie do mnie. Myślę, że w przyszłości należałoby zwrócić uwagę na tę kwestię.

Jeżeli chodzi o wykonywanie pracy w domu, o czym wspominała pani prof. Koradecka, to w tym przypadku kontrola jest bardzo trudna. Ponadto gdy chodzi o wykonywanie pracy w domu, to trzeba spełnić jeszcze jeden warunek – trzeba mieć dom, w którym można ją wykonywać. Musi on spełniać określone warunki według przepisów o działalności gospodarczej itp., zatem sprawa bynajmniej nie jest łatwa.

Szkolenia z zakresu bhp to koszt, co nie ulega wątpliwości. Jeżeli następuje cięcie kosztów, to dotyka ono najczęściej szkoleń. Myślę, że trzeba przywiązywać większą wagę do pewnej wrażliwości pracodawców, zwykłej uczciwości. Nadmierna wiara w omnipotencję prawa może być mało skuteczna.

Myślę, że materiały i wnioski pani prof. Koradeckiej należy wykorzystać. Występuje pewna solidarność i pracujących, i pracowników, i pracodawcy w tej materii. Pojawiają się nowe technologie. Pracodawcy i pracownicy nie znają ewentualnych zagrożeń, które one przynoszą. Tu nie pomoże odczytywanie przepisów przez teczkowca. To wymaga ustanowienia pewnego modelu kształcenia w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy. Obecnie jesteśmy w pewnym chaosie edukacyjnym.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Mam pytanie do materiału Państwowej Inspekcji Pracy. Chciałabym w pierwszej kolejności zapytać o procedury kontroli prawidłowego przygotowania pracowników do pracy. Czy w sytuacji, kiedy w wyniku kontroli inspektor pracy stwierdzi brak wiedzy pracownika na temat bezpiecznej pracy, może zastosować jakieś środki prawne? Jeżeli tak, to jakie? Chciałabym przypomnieć, że pracodawca zgodnie z art. 237^3 § 1 Kodeksu pracy

nie może dopuścić pracownika do pracy, do wykonywania której nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności. Czy inspektor pracy może w ramach postępowania wyjaśniającego sprawdzić poziom wiedzy pracownika na temat przepisów i zasad bezpieczeństwa pracy? Jeśli tak, to co dzieje się w przypadku negatywnych ustaleń inspektora, tzn. gdy pracownik nie jest przygotowany do bezpiecznego wykonywania pracy? W jaki sposób odbywa się weryfikacja wiedzy pracownika przez inspektora? Jakie środki prawne może zastosować inspektor?

Odnośnie do danych liczbowych zawartych na str. 6 materiału przedstawionego przez Państwową Inspekcję Pracy mam pytanie o to, ilu osób dotyczyły poszczególne nieprawidłowości, na przykład dotyczące szkoleń wstępnych lub okresowych. Jakie były konkretne nieprawidłowości?

Na zakończenie materiału stawiacie państwo wniosek o wzmocnienie nadzoru państwa polskiego nad jakością prowadzonych szkoleń. To trochę górnolotne. Proszę o konkrety. Jakich nowych rozwiązań państwo domagacie się dla wzmocnienia bezpieczeństwa osób pracujących? Jakich przepisów brakuje obecnie w systemie prawa pracy, aby wzmocnić nadzór nad przygotowaniem pracowników do pracy?

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za te pytania. Wydaje mi się, że referat pani prof. Koradeckiej w znacznym stopniu uzasadniał – zwłaszcza jeśli chodzi o ostatnie pytanie – konieczność tych działań.

Proszę o udzielenie odpowiedzi.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP Jakub Chojnicki:

Partnerem do rozmowy kontrolnej dla inspektora pracy jest pracodawca lub osoba organizująca pracę innym. Jeżeli rozmawiamy z pracownikami – to w kontekście wypadków, przesłuchując ich jako świadków, ewentualnie jeżeli są stroną społeczną, członkami związku zawodowego, to zgodnie z obowiązkiem współpracujemy ze związkami zawodowymi w trakcie kontroli.

Procedura kontroli przygotowania pracowników do pracy sprowadza się do weryfikacji, czy spełnione zostały obowiązki nałożone na pracodawcę w postaci przeprowadzenia profilaktycznych badań lekarskich, okazywane jest zaświadczenie o braku przeciwwskazań do pracy na danym stanowisku. Sprawdzamy, czy pracownik posiada dokument, który uprawdopodabnia fakt odbycia przez niego szkolenia bhp. Dodatkowo prosimy o program szkolenia, żeby zweryfikować, czy szkolenie skonsumowało zagrożenia, które jako fachowcy dostrzegamy, wchodząc na teren danego zakładu pracy. I ewentualne uprawnienia kwalifikacyjne – operator danej maszyny, urządzenia musi je posiadać zgodnie z innymi przepisami, także związanymi z dozorem technicznym.

Nie ma możliwości weryfikacji poziomu wiedzy pracownika, bo na jakiej zasadzie, jaką metodą – sprawdzianem, testem? Państwowa Inspekcja Pracy nie ma wpisanych takich zadań do ustawy. Musimy bazować na dokumencie, który uprawdopodabnia, że szkolenie, któremu został poddany pracownik przez pracodawcę, odbyło się. Być może to też tłumaczy fakt poszukiwania dodatkowej wiedzy, bo jak wynika zarówno z naszego materiału, jak i materiału przygotowanego przez CIOP-PIB, te szkolenia są niestety niesatysfakcjonującej jakości.

Jakie możemy stosować środki prawne? Kiedy niespełniona jest jakakolwiek kwestia dotycząca bezpieczeństwa i higieny pracy, regulujemy to decyzjami administracyjnymi nakazującymi przywrócenie sytuacji zastanej w momencie kontroli do stanu zgodnego z prawem. Każda nieprawidłowość z obszaru bezpieczeństwa i higieny pracy może – ale nie musi – być sankcjonowana postępowaniem mandatowym. Zgodnie z art. 283 Kodeksu pracy wszystko, co jest związane z bhp, a nie jest spełnione, może podlegać postępowaniu wykroczeniowemu. Ponadto Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia daje nam możliwość karania mandatami i kierowania sprawy do sądu, ale również – podobnie jak policjantom – zastosowania pouczenia w sytuacji, która jest oceniana przez inspektora pracy w konkretnym przypadku na podstawie konkretnych naruszeń przepisów.

Pracownicy – na szczęście – nie są karani przez Państwową Inspekcję Pracy. Bo na jakiej zasadzie? Oni mają mieć dostarczony odpowiedni poziom wiedzy, mają zostać poddani badaniom, żeby lekarz stwierdził, że to, czym będą zajmowali się w danym

zakładzie pracy, nie spowoduje uszczerbku na ich zdrowiu, czyli wrócą bezpiecznie – także w dłuższym horyzoncie czasowym – do domów.

Jeśli chodzi o konkretne informacje o liczbie osób, które nie zostały przeszkolone, to na posiedzeniu wyjazdowym Rady w Elblągu mówiliśmy, że obecny system zbierania informacji o nieprawidłowościach bazuje na wydanych środkach prawnych przez inspektora pracy. Bardzo często w decyzji umieszczony jest jeden pracownik, jeżeli – załóżmy – nie miał szkolenia. Ale zdarzają się też przypadki, że z nazwiska i imienia wymienionych jest w decyzji kilka osób z uwagi na to, że na przykład jest to podobna grupa stanowisk pracy i wszyscy zostali przyjęci do pracy w podobnym terminie. Jest możliwość, że w jednej decyzji jest umieszczonych więcej osób. Nie dysponujemy technologią sczytywania decyzji napisanych na komputerze, nie mamy takich programów komputerowych. Stąd obecnie nie jesteśmy w stanie dokładnie określić liczby osób, które nie zostały przeszkolone.

Myślę, że w świetle naszej ogólnej konkluzji, że szkolenia są niskiej jakości, naprawdę nie ma to dużego znaczenia. Musimy spowodować wzrost jakości szkoleń. Jest kilka propozycji naprawy, które zresztą wybrzmiały w wystąpieniu pani prof. Koredeckiej, ale również były zawarte w materiałach, które już czterokrotnie od 2009 r. przedstawiamy Radzie. W sprawie szkoleń spotykamy się po raz piąty. Podpisujemy się pod konkluzjami pani prof. Koradeckiej. Konieczna jest certyfikacja instytucji czy jednostek szkolących, żeby mieć pewność, iż do pracodawców przychodzą osoby przygotowane do przekazania wiedzy. Musimy posiadać system oceny wiedzy, jakości, fachowości wykładowców. Stworzenie takiego systemu – na co liczę – pozwoli inspektorom pracy sprawniej, rzetelniej i efektywniej prowadzić kontrole.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Przyznam, że byłem bardzo ciekaw odpowiedzi. Mam pewien niedosyt. Wymieniliśmy opinie z panią profesor. Brak instrumentów po stronie Inspekcji Pracy nie wygląda aż tak czarno. Zabrakło mi w wypowiedzi pana dyrektora, że jest instrument wizji lokalnej, przejścia przez stanowiska pracy, sprawdzenie, czy środki ochrony osobistej są stosowane, czy stanowiska są odpowiednio zabezpieczone. To nie zmienia faktu, że z przedłożonych materiałów wyłania się obraz, że coraz bardziej zmierzamy do modelu, w którym instynkt samozachowawczy pracowników jest jedynym silnym motywatorem dla stosowania przez nich zabezpieczeń.

Chciałbym wrócić do konkluzji, która wynika z naszej wizyty w GE Power w Elblągu. Ten pracodawca – nieco prowokowany przeze mnie – formułował tezę, że dla pracodawcy inwestowanie w bhp zwyczajnie się opłaca, zważywszy na koszty ewentualnych wypadków, które w przypadku tak ciężkiej produkcji, która tam ma miejsce, bywają bardzo poważne. W związku z tym koszty ponoszone potem przez pracodawcę bywają też ogromne, pomijając wszystkie inne względy – kwestie etyki, pewnej kultury, ludzkiej, uczciwej konkurencji. Mechanizmy z tego wynikające jeszcze na naszym rynku pracy – jak widzimy wyraźnie – nie działają. Myślę, że tu jest ogromne pole do poszukiwań rozwiązań. Problematyka szkolenia dotyka sedna jakości bezpieczeństwa pracowników w zakładach pracy w Polsce.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli w GIP Jakub Chojnicki:

Odpowiedziałem konkretnie na zadane pytania. Żaden inspektor pracy nie pozwoli sobie na luksus nieprzejścia po zakładzie pracy. Dlatego że kiedy wyjdzie z zakładu, a komuś stanie się krzywda, to prokurator nie da nam żyć.

Jeśli miałbym odpowiedzieć na pytanie, jak wygląda kontrola inspektora pracy, to powiedziałbym o przejściu po zakładzie pracy i korzystaniu z całego arsenału środków prawnych – wstrzymanie pracy, wstrzymanie pracy maszyny, skierowanie pracowników do innych zadań, jeżeli nie posiadają kwalifikacji do wykonywania danego zadania. Natomiast pytanie dotyczyło przygotowania, bazowałem na sprawach formalnych…

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Absolutnie byłem świadom, że to kwestia pewnego nieporozumienia. Naprawdę doceniam rolę i misję, jaką realizuje Inspekcja Pracy w zakładach. Nie mam co do tego cienia wątpliwości, zresztą myślę, że podobnie jak wszyscy na tej sali.

Kto z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Pani Elżbieta Bożejewicz, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Elżbieta Bożejewicz:

Zarówno materiał przedstawiony przez Państwową Inspekcję Pracy, jak i przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy prezentuje obraz dzisiejszej sytuacji. Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby BHP wie, że wykładowcami na szkoleniach w głównej mierze są pracownicy służby bhp. Od dawna toczą się dyskusje na temat szkoleń bhp. Rada Ochrony Pracy przyjmowała stanowiska, w których powtarzała w zasadzie te same wnioski. Wprowadzono jakąś kosmetyczną zmianę w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Nasze stowarzyszenie nie czeka na zmiany, lecz podejmuje działania, żeby wpłynąć na poziom wiedzy służby bhp. W 38 oddziałach zrzeszamy 3 tys. osób i każdy z tych oddziałów we współpracy z Państwową Inspekcją Pracy, Centralnym Instytutem Ochrony Pracy, Urzędem Dozoru Technicznego, Państwową Inspekcją Sanitarną, Instytutem Medycyny Pracy podejmuje różne działania – szkolenia, seminaria, konferencje – aby wzmocnić wiedzę pracowników służby bhp, którzy będą prowadzić szkolenia. Ponadto zarząd główny podjął inicjatywę wdrożenia wewnętrznego systemu kształcenia ustawicznego. Pozwala nam na to ustawa – Prawo o stowarzyszeniach.

Ten system pozwoli każdemu pracownikowi służby bhp na sprawdzenie poziomu swojej wiedzy. Umożliwi też poznanie potrzeb w zakresie szkoleń bhp. W późniejszym czasie przewidujemy też dobrowolną certyfikację. Centralny Instytut Ochrony Pracy prowadzi certyfikację kompetencji. My chcemy zacząć wewnętrznie. Mówimy, że jest źle, ale wewnętrznie chcemy coś naprawić. Współpracujemy ze związkami zawodowymi, społeczną inspekcją pracy. Podejmujemy różne wspólne działania. Będziemy je kontynuować, aby wpłynąć na poziom wiedzy.

Nie mamy wpływu na to, co robią inni, niezrzeszeni w naszym stowarzyszeniu. Ale staramy się zachęcić naszymi działaniami, żeby coraz więcej osób wstępowało do naszej organizacji. Myślę, że nie ma co czekać. Nie ma co narzekać. Musimy wspólnymi siłami podjąć różne inicjatywy i trafić do pracodawcy, wpłynąć na jego świadomość, żeby miał potrzebę przeszkolenia pracowników.

Członek Rady Ochrony Pracy Renata Górna:

Nie chciałabym powtarzać wcześniej wypowiedzianych argumentów. Natomiast chciałabym wzmocnić ich wymowę, a szczególnie podziękować za oba materiały. Materiał Państwowej Inspekcji Pracy jest doskonałą ilustracją patologii występujących w tym obszarze, a materiał zaprezentowany przez panią prof. Koradecką stanowi receptę na – co pani profesor tak delikatnie nazwała – niedomagania systemu bhp. To niestety wielkie patologie. Przypomniał je pan dyrektor Chojnicki.

Rada przyjęła pięć stanowisk w ciągu ostatnich dwunastu lat. Sprawdziłam, rzeczywiście rekomendacje powtarzają się. Nadszedł chyba czas na wprowadzenie pewnych zmian w rozporządzeniu w sprawie szkoleń w dziedzinie bhp, zwłaszcza dwóch najważniejszych, czyli wprowadzenia zasad funkcjonowania i oceny kompetencji jednostek edukacyjnych i – co przed kilku laty budziło wątpliwości – wprowadzenie ogólnopolskiego rejestru jednostek edukacyjnych prowadzących szkolenia z zakresu bhp. Pamiętam dyskusję na posiedzeniu Rady sprzed kilku lat, gdy zastanawiano się, kto będzie prowadził taki rejestr i na jakiej witrynie internetowej będzie dostępny. Myślę, że to kwestia wtórna. Chodzi raczej o pokazanie regionalnych akredytowanych i certyfikowanych jednostek, które spełniają wymagania i standardy. Czyli wnioskowanie o zmiany w rozporządzeniu – o odpowiednie przepisy.

Z materiału Inspekcji Pracy wynika – co mnie bardzo zasmuciło – że związki zawodowe i społeczni inspektorzy pracy zaledwie w 4% dostarczają informacji w zakresie nauki o bezpieczeństwie pracy. Na pewno społeczna inspekcja jest naszym orężem, prowadzimy bardzo dużo szkoleń dla społecznych inspektorów pracy. Dziękujemy Inspekcji za gotowość na każde potrzeby szkoleniowe, które zgłaszają związki zawodowe. Ale potrzeba aktualizacji wiedzy społecznych inspektorów jest tak wielka, że apelujemy o więcej szkoleń dla społecznych inspektorów pracy. Oni znają zakłady pracy, mogą służyć pomocą na przyklad w zakresie instruktażu stanowiskowego.

Chciałabym zwrócić uwagę na regionalne ośrodki bhp, których jest 16, po jednym w każdym województwie. Są one certyfikowane przez Centralny Instytut Ochrony Pracy. Powinny być promowane jako jednostki, które są bazą wiedzy w danym województwie. Związki zawodowe starają się promować te ośrodki systemowo. Ale jeżeli chodzi o praktyczne podejście, dobrze, żeby była dostępność do nich, żeby promować i udostępniać wiedzę o tych ośrodkach, które pokazują dobre praktyki.

I ostatnia rekomendacja – należy promować pracodawców, którzy dbają o szkolenia. Zwracam uwagę na konkursy: „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej" i wiele innych. Chodzi też o promowanie zakładów stosujących dobre praktyki w zakresie szkoleń, czyli korzystających z fachowych ośrodków i jednostek szkolących.

Członek Rady Ochrony Pracy Ewa Kozanecka:

Bardzo dziękuję za wyczerpującą informację w zakresie szkoleń bhp przedstawioną przez Państwową Inspekcję Pracy oraz Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy. Tezy i wnioski, które wypływają z tych informacji, są jak najbardziej trafne.

Jako posłowie i często też praktycy, bo byliśmy kiedyś pracownikami, wiemy z własnych doświadczeń, że jednak szkolenia bhp często wymagają przede wszystkim profesjonalizmu. Bo cóż to za szkolenie, które jest przekazywane w ciągu godziny bądź dwóch? To dotyczy nie tylko szkoleń z zakresu bhp, ale również szkoleń z zakresu pierwszej pomocy. Jeżeli rzeczywiście chcemy mieć wykwalifikowanego, dobrze przeszkolonego pracownika, to szkolenie musi bazować – jak wspomniała pani profesor – na programie nadzorowanym i zaakceptowanym przez zakład pracy. Każdy zakład pracy ma swoja specyfikę. Poznanie stanowisk pracy czy dostosowanie programu do charakteru pracy danej firmy to podstawa.

Firmy szkoleniowe, których działalność pozostawia wiele do życzenia, bardzo często są nieprofesjonalne. Przebijają się na rynku pracy niską cena, a to nie jest wyznacznikiem. Tezy i wnioski wynikające z obu przedłożonych materiałów są najbardziej zasadne.

Członek Rady Ochrony Pracy Kazimierz Kimso:

Dla związkowców te materiały są bardzo pouczające. To, że poruszamy jakiś temat kolejny raz, nie znaczy, że tego tematu nie ma. Mówimy i zwracamy uwagę, że ten temat w dalszym ciągu nie został rozwiązany. Na rynku działają firmy – można powiedzieć – przestępcze, bo jeżeli wyłudzają pieniądze od pracodawcy, nie dając odpowiedniego produktu, to jest działalność przestępcza. I na to powinniśmy jednoznacznie zwracać uwagę. Powinniśmy zwracać uwagę, że pracodawcy korzystają z pełną świadomością z usług tych firm przestępczych. Należy głośno o tym mówić i przedstawiać parlamentowi, żeby takie działania nie miały miejsca. Bo chodzi o zdrowie i życie ludzi. W wyniku zaniedbań legislacyjnych czy bezczynności ze strony rządzących w dalszym ciągu liczba wypadków przy pracy w naszym kraju jest na alarmującym poziomie. Spadek, który odnotowujemy, przypomina sinusoidę, raz na – powiedzmy – trzy lata nieco spadnie, potem znów wzrasta. Na bardzo wysokim poziomie utrzymuje się liczba wypadków śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. To przedmiot naszej troski, uwagi i – można powiedzieć – bezskutecznego działania.

Dziękuję Państwowej Inspekcji Pracy za wszystkie działania. To sojusznik pracowników i związków zawodowych. Pojawia się kwestia usytuowania Państwowej Inspekcji Pracy, co ma wpływ na wyciąganie konsekwencji w stosunku do pracodawców, szczególnie tam, gdzie jest łamane prawo. Idea pierwszej kontroli, podczas której inspektorzy jeżeli nie stwierdzą rażących wykroczeń, to stosują pouczenia, jest bardzo dobra. Niemniej jednak jako pracownicy oczekujemy działań, które będą zmieniać rzeczywistość. Ażeby tak było, to Państwowa Inspekcja Pracy musi być wyposażona w odpowiednie instrumenty. Przy każdej okazji jako przedstawiciele „Solidarności" na pewno będziemy na to zwracać uwagę. Jeżeli chodzi o szkolenia, to należy – na co też zwracała uwagę pani prof. Koradecka – ograniczyć czy wyeliminować działalność tych towarzystw wzajemnej adoracji, a właściwie liberalnej adoracji wyłudzania pieniędzy. Niektórzy znajdują sobie taki sposób na życie, że dogadują się z pracodawcą. Widziałem takie szkolenia, które odbywały się na przykład internetowo. Ktoś popełnił błąd przy egzaminie – to popraw.

Poprawił i zdał egzamin. Nie dlatego, że musiał się nauczyć, tylko po prostu kliknął odpowiedni przycisk. To są rzeczy, które nie powinny mieć miejsca. Powinniśmy do tego bardzo poważnie podchodzić.

Dziękuję za wszystkie wystąpienia. Myślę, że taka nasza rola, żeby wszędzie, gdzie to możliwe, krzyczeć, mówić, napominać, prosić, aby w kwestiach dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, bezpieczeństwa i zdrowia pracowników w miejscach pracy zabezpieczyć odpowiednie warunki.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Chciałbym podziękować panu Kazimierzowi Kimso za dobitne sformułowanie czy wskazanie problemu i podkreślenie jego powagi.

Pani poseł Maria Zuba, proszę.

Sekretarz Rady Ochrony Pracy Maria Zuba:

Analizując te zagadnienia, wciąż mam przemyślenia, że proces edukacyjny w zakresie osobistego bezpieczeństwa rozpoczynamy zbyt późno. Pani prof. Koradecka powiedziała, że w dużych zakładach pracy jakoś sobie radzą, bo oni mają najczęściej rynek zagraniczny. Jakie wobec tego czynniki powodują, że oni sobie radzą lub chcą sobie radzić, lub muszą sobie radzić? Co ich do tego dyscyplinuje? Czy nie powinniśmy tutaj sięgnąć?

Druga sprawa – kiedy spojrzymy na statystyki, to widzimy, że do największej liczby wypadków dochodzi w małych i średnich przedsiębiorstwach, w rolnictwie, w budownictwie, gdzie trudno dotrzeć inspektorowi pracy. I trudno tam, jeżeli nic nie dzieje się, narzucić jakieś reguły, bo tempo, bo terminy. Nie wiem, czy nie powinniśmy pomyśleć o wprowadzeniu już od najmłodszych lat w szkołach elementu szkolenia, który uwrażliwiałby młodego człowieka na znaczenie bezpieczeństwa osobistego, żeby w nim to tkwiło, żeby on czuł się też odpowiedzialny.

Dyskutując, wszyscy szukamy odpowiedzi i winnego. Inspektor, pracodawca. A kiedy dotkniemy tych wypadków, to często i najczęściej wina pracownika. Dlatego też jeżeli pracownik nie będzie miał wrażliwości, a tę trzeba budować od najmłodszych lat, to bez względu, czy będzie kierowcą, czy przechodniem, który korzysta z pasów, to nie będzie dbał o bezpieczeństwo swoje i drugiej osoby. I tutaj nie znajdziemy narzędzi, za pomocą których można byłoby zbadać, na ile ten człowiek jest przygotowany do zatrudnienia na danym stanowisku, bo przecież niejednokrotnie dochodzi do takich wypadków, że trudno nawet wytłumaczyć…

W swoim doświadczeniu zawodowym miałam sytuację, kiedy mój inspektor dozoru technicznego, od którego naprawdę czerpałam wzorce – nigdy nie przeszłoby mi przez myśl, że on mógłby tak zakończyć swoje życie – wszedł do zbiornika, bo zaufał ludziom, którzy powiedzieli mu, że zbiornik jest prawidłowo przygotowany, i już z niego nie wyszedł. Dlatego też wydaje mi się, że wszyscy powinniśmy mieć tę wrażliwość. Pracownik, który przygotowuje zbiornik, powinien zachowywać standardy. Nie miał prawa zapewnić inspektora, że zbiornik jest należycie przygotowany. A jednak to uczynił.

We wszystkich naszych rozmowach i dyskusjach powinniśmy zwrócić uwagę na każdego obywatela, bo nie wiadomo, gdzie i na jakim stanowisku postawi go życie dorosłe. Tym bardziej że teraz, kiedy brakuje ludzi do pracy, niejednokrotnie mali i średni przedsiębiorcy sięgają po ludzi, którzy latami nic nie robili, nigdzie nie pracowali, bo taki był ich wybór albo życie ich do tego zmusiło. Oni są stawiani przy urządzeniach, na stanowiskach pracy i właśnie ci ludzie są najczęściej sprawcami wypadków. Szkolenie niezależnie czy będzie prowadzone przez firmę profesjonalną, czy – jak ich określamy – specjalistów w białych kołnierzykach, to dla tego człowieka za mało, bo między okresem szkolnym a czasem podjęcia pracy on miał naprawdę bardzo dużą przerwę. Zatem należałoby uwzględnić obecne uwarunkowania na rynku pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Pani Maria Zuba odwołała się również do moralno-etycznych elementów motywacji. To też niesłychanie ważne.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Lista mówców została wyczerpana. Zamykam dyskusję.

Projekt stanowiska przygotuje Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy oraz Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

W tej chwili nie jestem w stanie podać terminu kolejnego – grudniowego – posiedzenia Rady, które będzie poświęcone programowi działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2020 r. Deklaruję, że kiedy będzie znany terminarz posiedzeń Sejmu, co mam nadzieję, nastąpi wkrótce, to zwołam posiedzenie Rady.

Musimy również sformułować plan pracy Rady na 2020 r. Wyznaczam termin do 6 grudnia bieżącego roku na zgłaszanie propozycji do planu pracy Rady.

Przypuszczam, że powołanie Rady Ochrony Pracy nowej kadencji nastąpi z końcem grudnia bieżącego roku lub początkiem stycznia 2020 r. Zatem w grudniu spotkamy się w dotychczasowym składzie.

Czy ktoś z państwa chce zabrać głos w sprawach bieżących? Pani poseł Izabela Katarzyna Mrzygłocka.

Członek Rady Ochrony Pracy Izabela Katarzyna Mrzygłocka:

Tradycyjnie mam trzy pytania. Pierwsze – w ubiegłym tygodniu znów ukazały się medialne doniesienia o sytuacji panującej w Państwowej Inspekcji Pracy. Zwłaszcza jeden z artykułów, zamieszczony na portalu PulsHR.pl pod znamiennym tytułem „Nagrody w Głównym Inspektoracie Pracy rozsierdziły związkowców".

Artykuł jest pokłosiem wcześniejszego artykułu na ten temat zamieszczonego w „Dzienniku Gazecie Prawnej" oraz pisma Komisji Krajowej Związku Zawodowego Państwowej Inspekcji Pracy z 7 listopada bieżącego roku skierowanego do głównego inspektora pracy. W piśmie tym (dobitnym i krótkim, więc je zacytuję) napisano: „Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wyraża dezaprobatę dla przyjętej przez głównego inspektora pracy koncepcji przydzielania nagród oraz prowadzenia polityki personalnej (zatrudniania i awansowania) w Głównym Inspektoracie Pracy, o czym od pewnego czasu szeroko rozpisują się media.

Opisana w «Dzienniku Gazecie Prawnej» praktyka rozmija się całkowicie z postanowieniami ustalonego przez głównego inspektora pracy „Kodeksu etyki pracowników PIP", do którego przestrzegania zobowiązani są wszyscy – bez wyjątku – pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy. Choć wyżej wspomniana tematyka gości w mediach już po raz kolejny, to publikacje nie wywołały żadnej refleksji ze strony kierownictwa urzędu, mimo że za każdym razem działanie takie szkodzi wizerunkowo Państwowej Inspekcji Pracy i w perspektywie najbliższych miesięcy może skutkować zamrożeniem funduszu wynagrodzeń PIP. W konsekwencji za działania kierownictwa PIP szkodę mogą ponieść wszyscy pracownicy zatrudnieni w urzędzie.

Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy nie aprobuje takiego postępowania i uważa, że występujące ogromne dysproporcje w wysokości nagród pomiędzy przyznanymi wybranym pracownikom Głównego Inspektoratu Pracy a pozostałym pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych na szczeblu okręgów są nie do zaakceptowania. W ocenie Związku to na barkach przede wszystkim inspektorów pracy oraz pracowników ich wspomagających spoczywa realizacja zadań nałożonych przez ustawodawcę na Państwową Inspekcję Pracy. Patrząc na przedmiotowe dysproporcje, można jednak – zdaniem Związku – odnieść zupełnie odwrotne wrażenie".

Zaznaczę, że to pismo zostało skierowane do wiadomości marszałek Sejmu, przewodniczących Rady Ochrony Pracy oraz Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, a także „Dziennika Gazety Prawnej". Zamieszczone jest także na stronie internetowej Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy wśród innych, również bardzo ciekawych pism Związku.

Przypomnę, że „Dziennik Gazeta Prawna" podał – na podstawie informacji z Głównego Inspektoratu Pracy – że m.in. w ubiegłym roku dyrektorzy otrzymali przeciętnie po ok. 40 tys. zł z tytułu nagród. Nie ograniczyło się to do samych dyrektorów – zastępcy otrzymali w przybliżeniu 34 tys. zł.

Zatem chciałabym zapytać głównego inspektora pracy o refleksję nad tym, co dzieje się w Państwowej Inspekcji Pracy. Coraz więcej skarg, bulwersujących informacji o sytu-

acji panującej w urzędzie oraz doniesień uprawnia do zadania panu pytania o komentarz nie tylko do zacytowanego przeze mnie pisma Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, ale też pytania, jak pan postrzega sytuację w Inspekcji, bo tak napiętej nie było chyba nigdy. I nie jest to tylko problem sporu zbiorowego – pierwszego w stuletniej historii Państwowej Inspekcji Pracy, trwającego już od ponad roku i nadal niezakończonego. Mam zresztą wrażenie, że nie zależy panu na jego zakończeniu i porozumieniu ze Związkiem Zawodowym Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy.

Napięta sytuacja w Inspekcji Pracy narasta, stąd poza moimi pytaniami do głównego inspektora pracy także apel do Rady Ochrony Pracy, szczególnie do jej przewodniczącego, o poważne i stanowcze zajęcie się tym problemem w trosce o prestiż i autorytet Państwowej Inspekcji Pracy. A głównego inspektora pracy proszę o jednoznaczną i konkretną odpowiedź na postawione przeze mnie pytania.

Drugie pytanie – spośród bardzo wielu zgłoszeń i skarg, jakie wpływają do mnie od pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, wybrałam na dzisiaj jedno, dotyczące Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach. Mianowicie od 1 listopada bieżącego roku na naprędce utworzone stanowisko trzeciego zastępcy okręgowego inspektora pracy w Katowicach przeniesiony został inspektor spod Nowego Sącza.

Proszę głównego inspektora pracy o wyjaśnienia w tej sprawie, a w szczególności o poinformowanie Rady o przyczynach kolejnej karuzeli kadrowej. Czy naprawdę na 200 inspektorów pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach nie znalazł się chociaż jeden, który mógłby zostać zastępcą okręgowego inspektora pracy? Na marginesie dodam, że okręgowym inspektorem pracy w Katowicach jest inspektor pracy przeniesiony z Lublina, który wcześniej przez kilka miesięcy był okręgowym inspektorem pracy w Łodzi. Czy na stanowiska kierownicze w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Katowicach nie można jednak powołać któregoś inspektora z okręgu w Katowicach? To wyjątkowy inspektorat, pracujący w szczególnych warunkach i charakteryzujący się wyjątkową specyfiką.

Trzecia sprawa – nawiązując do odpowiedzi Głównego Inspektoratu Pracy na moje pytania zadane podczas posiedzenia Rady Ochrony Pracy 15 października bieżącego roku w sprawie naruszenia przepisów o ochronie danych osobowych oraz RODO wobec inspektora pracy z Okręgowego Inspektoratu Pracy w Łodzi, po raz kolejny zmuszona jestem stwierdzić ogólnikowość odpowiedzi głównego inspektora pracy. W zasadzie pismo z dnia 12 listopada bieżącego roku, jakie otrzymałam jako odpowiedź na moje pytania przez jego ogólnikowość trudno nawet nazwać odpowiedzią. Takie pismo na trzy strony, tylko brak w nim treści, czyli konkretów.

Ponawiam zatem wniosek o udzielenie przez głównego inspektora pracy precyzyjnej informacji o liczbie przypadków podobnych do tego, który zakończył się negatywną dla Państwowej Inspekcji Pracy decyzją prezesa Urzędu Ochrony Danych Osobowych. W ilu przypadkach główny inspektor pracy lub podlegli mu pracownicy zwracali się do urzędów skarbowych w sprawie dochodów pracowników Państwowej Inspekcji Pracy? Ilu pracowników to dotyczyło? W jakich okręgowych inspektoratach pracy? Jakie były reakcje ze strony naczelników urzędów skarbowych?

Pytałam o to miesiąc temu na posiedzeniu Rady. Ale odpowiedzi w zasadzie nie otrzymałam. To, że główny inspektor pracy złożył skargę na decyzję UODO, usłyszeliśmy już na poprzednim posiedzeniu Rady. Ale to nie załatwia przecież sprawy. Zatem panie główny inspektorze pracy, ile było takich przypadków? Konkretnie.

Rozumiem, że tamtą sprawę we wrześniu 2017 r. prowadził pana zastępca – pan Mińkowski, który wówczas, po śmierci pana Romana Giedrojcia, pełnił obowiązki głównego inspektora pracy. Ale ta sprawa miała ciąg dalszy już za sprawowania przez pana funkcji głównego inspektora pracy. Czy zatem był to przypadek odosobniony, czy nie? Bo z tego, co dociera do mnie, wynika, że jednak nie. A mamy do czynienia z bardzo poważnym naruszeniem przepisów prawa o ochronie danych osobowych – i to danych niezwykle wrażliwych, jakimi są dane o dochodach. Z drugiej strony mamy tu naruszenie tajemnicy skarbowej. I naruszenie kompetencji ustawowych, co jednoznaczne stwierdził w swojej decyzji prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych. Sprawa jest zbyt poważna, aby pozostawić ją bez dogłębnego wyjaśnienia. Tym bardziej że nie mamy gwarancji,

iż w innych takich przypadkach prezes UODO nie sięgnie jednak po kary finansowe, a są to naprawdę wysokie kwoty.

I dodatkowo chciałabym zapytać głównego inspektora pracy, czy to prawda, że Urząd Ochrony Danych Osobowych zaplanował kontrolę w powyższym zakresie w Państwowej Inspekcji Pracy.

Proszę tym razem o pełną, konkretną i jednoznaczną odpowiedź na postawione przeze mnie pytania.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Proszę głównego inspektora pracy o odpowiedź.

Główny inspektor pracy Wiesław Łyszczek:

Skończyły się czasy, kiedy związki zawodowe dyktowały, kto ma być na jakim stanowisku. O tym można zapomnieć. Muszę tak dobierać kadrę kierowniczą, żeby wypełniała zadania nałożone na PIP ustawą. I tak będę czynił.

Odpowiadając na pismo Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, należy zgodzić się, że zasady etyki pracowników Państwowej Inspekcji Pracy obowiązują wszystkich pracowników naszego urzędu. Formułując zarzut naruszenia tych zasad, należy określić, jakie zasady zostały naruszone. Stwierdzenie, że naruszono zasady etyki, bez ich skonkretyzowania należy uznać za gołosłowne i nieweryfikowalne. Zatem w tym stanie rzeczy nie sposób odnieść się do tak enigmatycznie sformułowanego zarzutu.

Zdumiewa mnie fakt, że Związek Zawodowy Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy informację o zasadach wynagradzania pracowników Państwowej Inspekcji Pracy czerpie z mediów, pomimo że zasady te są znane wszystkim pracownikom urzędu. Nagrody przyznawane są transparentnie i z poszanowaniem obowiązujących w tym zakresie uregulowań prawnych obowiązujących w Państwowej Inspekcji Pracy.

Zarówno fundusz nagród w 2019 r., jak i awansowanie pracowników uzgodniono z działającymi w Państwowej Inspekcji Pracy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi. Kontrola NIK w zakresie legalności wykonania budżetu na 2018 r. nie wykazała w tym zakresie jakichkolwiek nieprawidłowości.

Odnośnie do powołania zastępcy okręgowego inspektora pracy w Katowicach muszę powiedzieć, że zostałem postawiony przed sytuacją, kiedy nie było osoby kierującej – każdy z członków kierownictwa chorował. W związku z tym musiałem zapewnić inspektorom pracy możliwość wykonywania działań, żeby ktoś mógł wydać im upoważnienie do wykonywania kontroli. W związku z tym tak uczyniłem. Nie ma w tym żadnej koterii.

Pani poseł pytała, czy stanowiska zastępcy okręgowego inspektora pracy nie mógł objąć inspektor z Katowic. Odpowiadam – muszę przerwać wszelkie układy, jakie istnieją w Państwowej Inspekcji Pracy, narosłe od lat. To nie jest łatwa sytuacja. Wiem, w jakiej jestem sytuacji i w jakim położeniu. To są bardzo trudne tematy. Niech mi pani poseł wierzy albo nie. To nie są łatwe decyzje. Bo to narosło latami. Obojętnie, czego nie dotknę, kiedy chcę wartościować stanowiska pracy, żeby pokazać, czy jedno stanowisko jest nadmiernie obciążone, a drugie mniej – to napotykam krytykę ze związków zawodowych, że po co my to robimy. Po to, żeby ewentualnie rozłożyć pracę poszczególnych pracowników i również odpowiednio wynagradzać. Bo bywa, że na przykład geograf jest prawnikiem. Bardzo przepraszam, ale taki jest stan, tak zostało zapisane w umowie. Pomalutku będę stopniowo regulował wszystkie zaszłości. Ale nie doprowadzę do takiej sytuacji, żeby była niekompetencja w wykonywaniu zadań nałożonych na Inspekcję Pracy. Najwyższym dobrem jest interes publiczny i wykonywanie przypisanych ustawą zadań.

Pani poseł pytała o RODO. Pani poseł, odpowiadam w ten sposób: myślę, że na początku grudnia będzie stanowisko prezesa UODO odnośnie do uchylenia swojej decyzji. Nie będę wybiegał do przodu. Damy czas UODO, niech się wypowie w tym temacie, czy Główny Inspektorat Pracy naruszył przepisy w tym zakresie. Myślę, że to najważniejsza instytucja w państwie. Niech ona rozstrzygnie to, czy faktycznie tak było. A to, co ktoś pisze – może sobie pisać i domniemywać. Jestem bardzo zdziwiony działaniami Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, które godzą w interes społeczny

całej Inspekcji Pracy. To rzecz nie do pomyślenia w dzisiejszej historii, żeby pracownik, który czerpie korzyści z firmy, bo faktycznie dobrze jest wynagradzany… Do tego doprowadziłem i wyrównuję – dzięki państwa decyzjom – „kominy" po ośmiu latach. Jest decyzja – równam „kominy". Nie wyrównałem wszystkiego. Nie powiem, że wyrównałem, bo skłamałbym, ale takie są zaszłości, że między okręgami występują bardzo duże różnice. Pani poseł wie, że były lata, kiedy nie mieliśmy pieniędzy. Dzięki działalności Rady Ochrony Pracy w tym okresie mamy środki i staramy się naprawiać pewne rzeczy. Nie można za jednym zamachem naprawić wszystkiego, kiedy potrzeby są bardzo duże.

To drugi rok z rzędu, kiedy zatrudniłem ponad 100 osób. Są dwie aplikacje – ponad 40 osób. Takie aplikacje były w 2007 r., kiedy z urzędów wojewódzkich przechodzili pracownicy do Państwowej Inspekcji Pracy. W tym roku i następnym również planuję w takiej samej liczbie. Aby zapewnić właściwe wykonywanie zadań nałożonych na Inspekcję, muszę przeprowadzać takie nabory i tak dysponować pieniędzmi, żeby faktycznie nie doszło do naruszenia ustawy o finansach publicznych. Wszystkie moje działania zmierzają w jednym kierunku – wypełnianie zadań nałożonych na Inspekcję Pracy, wynagradzanie pracowników odpowiednio do tego, co wykonują. Ilość, jakość i efektywne wykorzystanie czasu pracy.

Nie może być tak, że dobrze wynagradzany pracownik powie, że: nie chce mi się pracować. Albo kiedy doszło zadanie kontroli handlu – zapowie protest. Nie wyobrażam sobie takiej sytuacji. Państwo wynagradza. Proszę wykonywać pracę zgodnie z tym, co państwo chce. Jest jeden pracodawca. On wymaga, żeby dyscyplina pracy i inne elementy wiążące się z zawartym stosunkiem pracy były wykonywane należycie. Tego będę żądał od każdego pracownika, bez względu na zajmowane stanowisko. Najważniejszy jest interes społeczny Inspekcji Pracy i interes państwa.

Na resztę pytań pani poseł odpowiemy na piśmie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Chciałbym dopowiedzieć do wypowiedzi głównego inspektora pracy i pytań pani poseł, że nie wykluczam, iż w kolejnej kadencji wprowadzimy na posiedzenie Rady temat dotyczący polityki kadrowej w Państwowej Inspekcji Pracy, jak również tych wszystkich wątpliwości, które tu pojawiły się. Bowiem uważam za absolutnie niedopuszczalne ciągłe, nieustanne próby prowadzenia polityki kadrowej czy wpływania na politykę kadrową w Państwowej Inspekcji Pracy za pośrednictwem mediów.

Przypominam, że pod koniec poprzedniej kadencji Sejmu (nie pamiętam daty) wprowadziliśmy dla inspektorów pracy obowiązek – będący odpowiedzią na pewne patologie – informowania kierownictwa o swoich źródłach dochodów. Nawet były tam pewne kwestie dotyczące rodziny. Chodziło o zlikwidowanie różnego rodzaju patologicznych zjawisk. I teraz sytuacja, kiedy próbuje się blokować ewentualną kontrolę tego rodzaju poczynań, zasłaniając się ochroną danych osobowych, musi rodzić niepokój, że to jest sytuacja w jakiś sposób chora, że zamykamy się w błędnym kole. Być może trzeba poszukać jakichś innych, dalej idących rozwiązań ustawowych, niepozostających cienia wątpliwości. Faktem jest, że doczekaliśmy się w Polsce w związku z RODO, z ochroną danych osobowych takiego zapętlenia, że to wyklucza realizację innych – ustawowych – obowiązków różnych organów państwa. Stąd posiedzenie Rady mogłoby być przydatne dla tego typu refleksji i być może przecięłoby nieustanne, ciągle ponawiane próby wywierania presji przez media na kierownictwo Państwowej Inspekcji Pracy. Przyznam, że to staje się przedmiotem mojej narastającej troski.

Pisma od Związku Zawodowego Pracowników Państwowej Inspekcji Pracy, o którym wspomniała pani poseł, jeszcze nie otrzymałem. Gdy je otrzymam, zastanowimy się, co z tym zrobić. Rozumiem, że ono zostało skierowane do mojej wiadomości. Nie jestem jego adresatem. Niemniej jednak zainteresuję się zgłaszanymi treściami.

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos w sprawach bieżących? Nie widzę zgłoszeń.

Informuję, że posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro w tym budynku, w sali 04. Początek o godz. 9.00.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny. Zamykam posiedzenie Rady Ochrony Pracy.